

тивні правопорушення. Але дія цієї норми поширюється лише на громадян-суб'єктів підприємницької діяльності. Враховуючи, що найману працю можна використовувати і для обслуговування особистих потреб громадян, дію цієї норми слід поширити на усіх роботодавців. Це певною мірою дозволить зрівняти можливості охорони прав найманих працівників, незалежно від сфери застосування їхньої праці.

Викладене дозволяє зробити висновок, що під час прийняття нового Трудового кодексу, слід звертати особливу увагу на суб'єктний склад трудових правовідносин, встановлюючи особливості їх виникнення. Глава, присвячена особливостям правового регулювання трудових правовідносин між фізичними особами, має містити норми, які враховуватимуть їх особливості на стадії виникнення. Підвищення рівня правового регулювання з підзаконного нормативного акту до Кодексу забезпечуватиме більш надійний механізм захисту трудових прав та інтересів як працівника, так і роботодавця.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьменко В. Дефіцит фінансових інструментів у малому бізнесі // Праця і зарплата. –2003. –№ 39. –С.4–5.

2. Харченко М. Мале підприємництво: проблеми становлення, оплати праці та соціального захисту працюючих // Соціальний захист. –2003. –№ 10. –С.43–47.

3. Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // Право України. –1999. –№ 1. –С.16–19.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Харків: Консум, 1998. –480 с.

5. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. –К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. –146 с.

6. Пилипенко П. Способи укладення трудового договору // Право України. –2001. –№ 4. –С.56–59.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. –К.: Вид-во А.С.К., 2003. –1024 с. (Нормативні документи та коментарі).

8. Полковенко М. Припинення трудового договору // Праця і зарплата. –1999. –№ 27. –С.15.

9. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства /Под ред. С.А. Иванова. –М.: Наука, 1972. –420 с.

Надійшла до редакції 24.02.2004

#### ЗАНФИРОВА Т.А. ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ-ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Рассматриваются вопросы возникновения трудовых правоотношений с участием физических лиц-работодателей. Кроме трудового договора и его формы, анализируются такие основания, как фактический допуск к работе, направление на работу, судебное решение; высказаны предложения об их регулировании в Трудовом кодексе.

\*\*\*

#### ZANFIROVA T.A. FEATURES OF OCCURRENCE LABOR LEGAL RELATIONS WITH PARTICIPATION OF EMPLOYERS-PHYSICAL PERSONS

Questions of occurrence labor legal relations with participation of physical persons-employers are considered. Except for the labor contract and its form, such bases, as the actual admission to work, a direction for work, a judgement are analyzed; offers on their regulation in the Labor code are stated.



**М.І. ІНШИН**

канд. юрид. наук

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.106.44/47

## СПЕЦІАЛЬНІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуті питання механізму припинення службово-трудових відносин на державній службі.

Дієвість принципу стабільності трудових відносин стає можливим лише за умов становлення високого рівня



правової регламентації питань звільнення працівників. Дослідження теоретичних проблем правового регулювання праці державних службовців передбачає також аналіз обставин, за яких відбувається законне припинення службово-трудових відносин на державній службі, визначення особливостей порядку їх припинення, а також встановлення належного правового забезпечення інтересів працівників на цьому етапі. Разом із тим, механізм припинення трудових відносин у будь-якій сфері діяльності базується на положенні дотримання умов свободи трудових договорів, що передбачає право кожної з сторін на законних підставах розірвати трудову угоду.

В науковій літературі зустрічаються різні терміни, пов'язані з припиненням трудових чи службово-трудових правовідносин та розірванням трудового договору. При цьому, здебільшого термін "припинення трудового договору (контракту)" означає припинення трудових правовідносин за усіма підставами, передбаченими чинним законодавством. Наприклад, за угодою сторін трудового договору, за ініціативою однієї з сторін трудового договору, за ініціативою інших уповноважених органів. Термін же "розірвання трудового договору (контракту)" обіймає припинення трудових правовідносин за ініціативою однієї з сторін трудового договору, а також за вимогою відповідних профспілкових органів. Термін "звільнення з роботи" характеризує власне порядок розірвання трудового договору чи припинення трудових відносин, а за своїм етимологічним змістом і обсягом це поняття дорівнює терміну "припинення трудового договору (контракту)" [1, с.196].

З точки зору В.С. Венедиктова, термін "припинення трудового договору" означає припинення трудового правовідношення у всіх випадках, передбачених діючим законодавством про працю. Це родове поняття, що поєднує усі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника з облікового складу підприємства за його смертю. Термін "розірвання трудового договору" означає припинення трудового договору за ініціативою однієї із сторін або третьої сторони, що має право вимагати розірвання трудового правовідношення. Можливість і право розірвання трудового договору чи контракту третьою особою повинні бути передбачені чинним законодавством про працю. Термін "звільнення з роботи" означає порядок, процедуру, пов'язану з розірванням або припиненням трудових відносин. Цим терміном охоплюються усі підстави припинення трудового договору, передбачені статтею 36 КЗпП України. Це суворо обмежений перелік підстав припинення трудового договору, який умовно можна поділити на наступні різновиди: загальні підстави припинення трудових відносин, підстави припинення договору за ініціативою працівника, за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу, за ініціативою третіх осіб" [2, с.100-101].

М.В. Молодцов, О.М. Крапивін, В.І. Власов доводять,

що поняття "припинення трудового договору (контракту)" є загальним. Воно обіймає усі підстави закінчення дії цього договору. У свою чергу, дане поняття означає припинення договору за ініціативою однієї із сторін – працівника або роботодавця. На думку авторів, термін звільнення пов'язаний з наявністю або відсутністю волевиявлення сторін. "Звільнення – це самостійний юридичний акт, результат розірвання договору. Воно здійснюється шляхом видання адміністрацією організації відповідного наказу (розпорядження), яким відносини сторін припиняються" [3, с.129]. Гадаємо, у твердженнях дослідників згублена логіка. Вони суперечать самі собі, коли вказують, що звільнення – це і юридичний акт, результат розірвання договору, і підстава припинення трудового договору, пов'язана з волевиявленням однієї з його сторін. Одне й те саме поняття не може відображати двох різних соціально-юридичних явищ. Це або підстава припинення трудового договору (контракту), або результат припинення останнього. Однак, погоджуючись з В.С. Венедиктовим, вкажемо, що це поняття не означає ні першого, ні другого. Це – порядок припинення або розірвання трудового договору чи контракту. Воно не може бути підставою припинення трудового договору, бо підмінюватиме більш влучний і вивірений практикою термін "розірвання трудового договору (контракту)"; не може бути лише результатом розірвання договору, бо характеризує увесь процес припинення чи розірвання останнього від початку і до кінця, тобто з моменту виникнення підстави для такого до моменту видання відповідного наказу власником або уповноваженим ним органом. Цей висновок підтверджують й інші відомі українські вчені: В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна [4, с.190; 5, с.234-235].

Диференціація правового регулювання відображається й на визначенні підстав та порядку припинення службово-трудових відносин: вони регулюються як нормами Кодексу законів про працю України [6], так і приписами Закону України "Про державну службу" [7]. Відповідно до ст.ст.36, 37 Кодексу законів про працю України, підставами припинення трудового договору є: угода сторін; закінчення терміну, окрім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не вимагає їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу; розірвання трудового договору за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органу чи за вимогою профспілкового органу; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною суттєвих умов праці; вступ в законну силу вироку суду, яким працівник засуджується до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, що виключає можливість продовження даної роботи; підстави, передбачені контрактом; направлення працівника в лікувально-профілактичний профілакторій.



На нашу думку, даний перелік підстав припинення трудового договору не враховує таких життєвих обставин, внаслідок яких трудові правовідносини не можуть тривати далі, як смерть працівника та визнання останнього безвісно відсутнім. Безперечно, вони є підставами припинення дії трудового договору (контракту), а тому повинні бути зазначені в кодексі з-поміж інших підстав. Загальний перелік підстав припинення трудових правовідносин щодо державних службовців доповнюється додатковими підставами. Норми-доповнення, які визначають додаткові підстави припинення службово-трудова відносин з державними службовцями, містяться в ст.ст.30, 31 Закону України "Про державну службу". Це: порушення умов реалізації права на державну службу; недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог, передбачених статтею 16 цього Закону; досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби; відставки державних службовців, які займають посади першої або другої категорії; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі; відмови державного службовця від прийняття або порушення Присяги; неподання відомостей або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів.

Отже, припинення дії трудового договору (контракту) з державними службовцями відбувається як за загальними, так і за додатковими підставами. Додаткові підстави прямо пов'язані з специфікою проходження державної служби, відповідальності такої перед державою і суспільством. Вважаємо, що означені загальні і спеціальні нормативні правила будуть діяти більш ефективно, якщо в статті 40 Кодексу законів про працю України буде прямо зазначено про можливість припинення трудових правовідносин з деякими категоріями працівників за додатковими, спеціально визначеними у законах, підставами. Стосовно випадків порушення правил прийому на роботу (порушення умов реалізації права на державну службу) у теорії та на практиці порушувалось питання щодо встановлення моменту, з якого трудовий договір слід визнати таким, що не був укладений або має бути розірваним. Вирішення цього питання має значення для обох сторін трудової угоди: для державної установи важливо визначити законність виконуваних державним службовцем повноважень та прийнятих в їх межах рішень; для працівника, з точки зору визнання за ним права на зарахування до стажу роботи за спірний період часу, права на заробітну плату та інші, передбачені законодавством, виплати тощо.

В науці трудового права в свій час виникла дискусія щодо можливості субсидіарного застосування норм цивільного права, згідно яким трудовий договір (контракт), укладений з порушенням вимог, міг би бути визнаний судом недійсним з часу його укладення. У цьому випадку, сторони мали б бути повернені у початкове становище, винні особи повинні були б відшкодовувати можливу

матеріальну шкоду, а працівник – звільнений за відповідною статтею Кодексу законів про працю України з посиланням на конкретний нормативний акт [8, с.34]. Для субсидіарного застосування норм цивільного права до відносин інших галузей більшість авторів відзначали необхідність таких умов, як наявність загальних правових понять, відставання нормативного регулювання суміжних відносин [9, с.27]; нерегульованість трудових відносин нормами трудового права [10, с.69]. С.М. Бару писав, що визнання договору недійсним, внаслідок його протизаконності, означає його нездатність породжувати юридичні наслідки. Тому недійсність такого договору визначається з моменту його укладення, а не з моменту порушення спору про його недійсність [11, с.49]. Однак, на нашу думку, своєрідність регулювання укладається згідно принципам та за методом саме трудового права. І для цього, як зазначалось у юридичній літературі, досить підстав у діючому трудовому законодавстві [12, с.65]. Субсидіарне застосування норм цивільного права буде правомірним лише у тому випадку, коли з даного питання відсутні норми трудового права, а регульовані нормами цих галузей права відносини подібні за своєю сутністю і характером.

З огляду на означене, доречно було б вказати в ст.30 Закону України "Про державну службу" про те, з якого моменту укладений з порушенням законодавства про службу трудовий договір вважається недійсним: з моменту його укладення, з моменту виявлення фактів про порушення законодавства чи з моменту виникнення спору між сторонами трудового договору (контракту) з цього приводу. З нашої точки зору, він має вважатись недійсним з моменту його укладення. Щодо заробітної плати та інших виплат державному службовцю, вважаємо, якщо порушення нормативних приписів сталося з вини державної установи, органу, підприємства, організації, то вони не повинні підлягати стягненню. Це буде одним з виявлень правозахисної функції трудового права. З іншого боку, дисциплінуватиме власника чи уповноваженого ним органу з питань дотримання законодавства про державну службу. До речі, така пропозиція буде доречною не лише до Закону України "Про державну службу", але й до чинного Кодексу законів про працю України, адже якщо трудовий договір був укладений з будь-якою категорією працівників, порушенням законодавства про працю, це є підставою для припинення його дії. З урахуванням даного висновку пропонуємо ст.36 Кодексу доповнити цією підставою припинення трудових правовідносин. В цій же статті слід вказати, з якого моменту такий договір вважається недійсним.

Спеціальною підставою припинення державної служби необхідно вважати відставку державних службовців, які займають посади першої і другої категорій. Згідно з ст.31 Закону України "Про державну службу", підставами для відставки вважаються принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній посаді;



примушення державного службовця до виконання рішення державного органу або посадової особи, яке суперечить діючому законодавству, що може причинити значну матеріальну шкоду державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину; стан здоров'я, який перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявністю медичного висновку). Особливістю такої підстави припинення службово-трудових відносин, як відставка, є те, що у випадку відмови державного органу у відставці державному службовцю, останній зобов'язаний продовжувати виконання службових обов'язків і має право на звільнення в порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України. Тобто, у даному випадку законодавцем застосовано юридичну конструкцію субсидіарної взаємодії спеціальної і загальної норми. Це робить регулювання відносин, що виникають в процесі реалізації такої підстави припинення службово-трудових відносин, як відставка більш повним і послідовним. Разом з цим, поза нормативним змістом приписів ст.31 "Відставка державного службовця" Закону України "Про державну службу" залишилися деякі обставини, які необхідно було вважати за підстави для відставки державного службовця, який займає державну посаду державної служби. Зокрема, це: досягнення державним службовцем граничного для державної служби віку; заява державного службовця про його добровільну відставку в зв'язку з досягненням віку, за якого в Україні призначається пенсія за віком на загальних підставах; ініціатива державного службовця, що має право на пенсію за вислугу років на державній службі. Розширення меж використання інституту відставки щодо можливості припинення службово-трудових відносин з державними службовцями державних органів, підприємств, установ, організацій буде додатковою гарантією захисту їх трудових прав, адже реалізація можливості припинення означених відносин при застосуванні даної підстави припинення дії трудового договору (контракту) залежить лише від волевиявлення самого службовця.

Державний службовець також підлягає звільненню й у разі виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі. Йдеться про визначенні ст.12 Закону України "Про державну службу" обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу. Цією статтею передбачено, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які визнані у встановленому порядку недієздатними; мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади; у разі прийняття на службу будуть, безпосередньо, підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами чи свояками; в інших випадках, встановлених законами України. Погоджуючись з Н. Неумивайченко, вкажемо на необхідність вважати обставиною, що перешкоджає перебуванню службовця на державній службі, також і обмежену дієздатність [13, с.63]. Згідно зі ст.15 Цивільного кодексу особами, визнаними обмежено дієздатними, вважаються

громадяни, які, в результаті зловживання спиртними напоями чи наркотичними засобами, ставлять себе і свою сім'ю в тяжке матеріальне становище. А такі дії і вчинки можуть заподіяти шкоду державній службі або негативно вплинути на репутацію службовця. Неприпустимими є також судимість, що є несумісною із зайняттям посади; безпосередня підпорядкованість або підлеглість особам, які є їх близькими родичами чи свояками [14]. Це правило не поширюється на державних службовців патронажної служби. На такі посади можуть прийматися родичі, свояки, друзі тощо [15, с.94].

Своєрідними підставами припинення службово-трудових відносин з державними службовцями відповідно до п. п.6, 7 ст.30 Закону України "Про державну службу" є відмова державного службовця від прийняття присяги та надання державним службовцем неправдивих відомостей про його прибутки. Принагідно також вказати й на необхідність доповнення даної статті ще однією підставою припинення службово-трудових відносин з досліджуваною категорією працівників суспільного виробництва, обумовленою, безпосередньо, специфікою проходження ними служби в державних органах, підприємствах, установах, організаціях, як відмова державного службовця від процедури оформлення допуску до відомостей, що складають державну або іншу таємницю, яка охороняється законом, якщо виконання обов'язків за державною посадою пов'язано з використанням таких відомостей.

Ст.31 Закону України "Про державну службу" передбачає таку підставу припинення службово-трудових відносин, як відставка державного службовця. Відставкою є припинення державної служби службовцем, який займає посаду першої або другої категорії за його письмовою заявою. Підставами для відставки є: принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі; примушування державного службовця до виконання рішення державного органу чи посадової особи, яке суперечить чинному законодавству, що може заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян і громадянину; стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявністю медичного висновку). Відставка приймається або в ній дається мотивована відмова державним органом чи посадовою особою, які призначили державного службовця на цю посаду.

Рішення про прийняття відставки або відмова в ній приймається у місячний термін. У разі відмови у відставці державний службовець повинен продовжувати виконання службових обов'язків і має право на звільнення в іншому порядку, передбаченому законодавством. У разі відставки державного службовця, який не досяг пенсійного віку, але має достатній для призначення пенсії стаж (для чоловіків – 25, для жінок – 20 років) і пропрацював на посадах першої та другої категорії не менш як п'ять



років, йому виплачується щомісячно 85 відсотків його посадового окладу з урахуванням надбавок за ранг та за вислугу років до досягнення пенсійного віку. При досягненні пенсійного віку державним службовцем, який перебуває у відставці, йому призначається пенсія як державному службовцю. У разі призначення пенсії за віком, працевлаштування, засудження за скоєння злочину зазначені виплати припиняються. Оскільки в Законі України "Про державну службу" чітко не визначено, хто має здійснювати таким особам щомісячні виплати, а строк, протягом якого вони здійснюються, обмежується лише досягненням пенсійного віку (хоча практика показує можливість виходу у відставку за вказаних умов у 40-45 річному віці), на нашу думку, доцільно внести до ст.31 Закону відповідні доповнення. Варто було б визначити, що вказані у статті виплати здійснюються щомісячно до працевлаштування, але не більше одного року. Необхідно встановити також, що такі виплати проводяться органом, у службово-трудових відносинах з яким перебував державний службовець, а у разі ліквідації органу – його правонаступником, за рахунок коштів, які передбачено на утримання цих органів.

Припинення державно-службових відносин значною мірою впливає на подальшу долю працівника. Тому необхідно приділити відповідну увагу правовому забезпеченню прийняття виваженого і законного рішення з цього приводу, його належному правовому оформленню. Для цього було б доцільно: а) звільнення державних службовців за умов порушення правил прийому на державну службу проводити з посиланням на ст.7 Кодексу законів про працю України та норму спеціального законодавчого акту (ст.30 Закону України "Про державну службу", іншого закону, в якому передбачені вимоги для зайняття посади в окремій сфері державної служби, що були порушені); б) в Законі України "Про державну службу" закріпити як підстави звільнення державних службовців: порушення правил прийому на державну службу; порушення законодавства про сумісництво, якщо працівник не припинив виконувати трудові обов'язки (продовжує знаходитись у трудових відносинах із іншою стороною) за попереднім місцем роботи; у разі визнання особи обмежено дієздатною; у випадку втрати громадянства України. Необхідно також передбачити звільнення з державної служби внаслідок недостатньо задовільного для виконання службових обов'язків стану здоров'я без проведення загальної атестації службовця на підставі рішення незалежної медичної комісії; передбачити відповідні гарантії для поновлення на роботі після відновлення пра-

цездатності із збереженням належного правового статусу (збереження професійного стажу при дотриманні встановлених строків повернення на службу).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовое право: Учебник /Кол. авт.: Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Малов В.Г., Смирнов О.В. и др. –М.: Проспект, 1997. –448 с.
2. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: Учебное пособие. –Ч.1. –Х.: Консум, 1998. –140 с.
3. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. –М.: НОРМА, 2001. –576 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Консум, 1998. –480 с.
5. Чанишева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: Одиссей, 1999. –480 с.
6. Кодекс Законів про працю України // ВВР України. –1971. –Ст.375.
7. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // ВВР України. –1993. –№ 52. –Ст.490.
8. Ершов В. Заключение трудового договора (контракта) // Российская юстиция. –1995. –№ 10. –С.31-34.
9. Поленина С.В. Субсидиарное применение норм гражданского законодательства к отношению смежных отраслей // Советское государство и право. –1967. –№ 4. –С.25-28.
10. Прокопенко В.І. Визнання трудового договору не дійсним // Радянське право. –1967. –№ 2. –С.67-71.
11. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. –1971. –№ 10. –С.47-49.
12. Сипорот З.К. До питання про визнання трудового договору не дійсним // Радянське право. –1967. –№ 11. –С.63-66.
13. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. –2001. –№ 1. –С.62-64.
14. Гражданский кодекс Украины: Научно-практ. комментарий /Под общ. ред. Е.О. Харитонов. –Х.: Одиссей, 1999. –848 с.
15. Адміністративне право України: Підручник /За ред. Ю.П. Битяка. –Х.: Основа, 2000. –475 с.

*Надійшла до редколегії 16.02.2004*

## НШИН Н.И. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрены вопросы механизма прекращения служебно-трудовых отношений на государственной службе.

\*\*\*

INSHIN N.I. THE SPECIAL BASES OF THE TERMINATION OF SERVICE-LABOR ATTITUDES  
Questions of the mechanism of the termination of service-labor attitudes on public service are considered.